

(上接第一版)

这次军官制度改革,自党的十八届三中全会部署深化国防和军队改革任务后依次展开,经历了从基础研究、深化论证到逐步推进的过程。2019年初,按照军事政策制度改革部署要求,成立工作专班和课题组,实质推进《现役军官法》修订和配套法规制定工作。期间,多次组织到部队实地调研、当面听取意见,就军衔主导、岗位分类、职业发展路径、服役年龄年限等重大问题进行反复论证、多案比选;法规文稿形成后,征求了军委机关各部门、各大单位以及中央和国家机关有关部门意见,经过了逐级审议和立法评估,各方面普遍达成共识,形成了最大公约数。2020年初,考虑到军官制度改革非常复杂和敏感,从审慎稳妥推进改革出发,经中央军委深化国防和军队改革领导小组批准,调整《现役军官法》修订出台时间节点,改由中央军委依据全国人民代表大会常务委员会《关于军官制度改革期间暂时调整适用相关法律法规的决定》,先行推出《条例》;同时,继续深化《现役军官法》修订工作,在先行先试、探索经验的基础上,进一步调整完善修订草案,适时颁布出台。

问:新的军官制度体系的总体框架是怎样的?

答:新的军官制度体系,包括1项基础法规、8项主干配套法规,若干其他配套法规。其中,《条例》是基础法规,奠定军官制度的根基;选拔补充、教育培训、考核、晋升任用、交流、退役、待遇级别管理、专业技术军官管理等规定是主干配套法规,共同构成军官制度的“四梁八柱”;其他配套法规,包括军官岗位管理、军官职业发展路径管理、等级转换办法和过渡政策等,支撑新的军官制度平稳落地和有效运行。

问:军衔主导的军官等级制度是怎样设计的?

答:这次军官制度改革,按照军衔主导的改革要求,对军官等级制度进行重塑,将基于职务等级调整为基于军衔等级构建军官培养、选拔、服役、待遇等各项制度;同时,把原先附着在职务等级上的晋升发展和待遇保障两个主要功能进行分解,单独建立一套军官待遇级别制度。新的军官制度施行以后,军官队伍主要依托军衔等级、岗位职务层级、待遇级别3个手段进行调控管理。其中,军衔等级主导军官等级管理基本秩序,岗位职务层级辅助调节军官晋升任用次序和领导指挥关系,待遇级别确定军官基本生活待遇,三者相辅相成、各安其位、有机统一。这样设计,既拓展了军衔功能、理顺了职衔关系,又强化了待遇激励。

问:军官岗位管理制度是怎样设计的?

答:这次颁布的《条例》及相关配套法规,明确实行军官岗位管理制度,对军官岗位类别作了基本规范,为下步细化分类层次提供了依据;同时,对制定岗位职责能力指标、健全完善岗位职责资格、调整完善岗位津贴体系等,提出了指

导性意见。实行军官岗位管理制度,是解决军官管理“需求侧”问题的制度创新和实践探索,旨在通过进一步深化分类管理、分类建设,加快推进军官管理由粗放式向精细化转变,全面提高军官队伍专业化水平。

问:军官职业发展路径管理制度是怎样设计的?

答:这次颁布的《条例》及相关配套法规,遵循不同类别军官成长发展特点规律,提出军官职业发展路径设计和管理的基本思路、原则要求,从全军层面对指挥管理军官、专业技术军官职业发展路径作出基本规范。建立军官职业发展路径管理制度,主要是通过分类明确军官的主要发展领域,规划设计必经的教育培训、岗位任职和拓展历练,进一步统筹军官职业发展管理,透明军官职业发展前景,把组织按路径选拔培养、军官按路径成长发展紧密衔接起来,持续激发军官在不同领域有序发展的动力。

问:军官服役制度有哪些调整变化?

答:着眼保证军官长期稳定服役、不断提高专业能力,以主战链指挥军官为基准,遵循指挥管理、专业技术两类军官能力生成释放的不同规律,对军官晋升军衔的年限,以及退役的年龄年限作了统筹优化。指挥管理军官的年龄年限,按照“前慢后快中间稳”的原则进行设计,与过去政策相比,主要有4个变化:一是适当放缓大校以下军官晋升节奏,保证初中级军官扎实墩苗、稳定任职,有足够的时

间累积和释放能力;二是适当延长大校以下军官服役最高年限,保证军官特别是校官稳定服役、拓展能力;三是增设上校以下军官衔级最高年限,达到相应年限未晋升军衔或者调整岗位职务层级的应当退役,保持军官队伍竞争择优的适度压力;四是适当缩短大校以上军官衔级最高年限,防止稳定时间过长,造成上校以下军官晋升通道不畅,影响队伍整体活力。专业技术军官的年龄年限,按照“平稳晋升、相对长期服役”的原则进行设计,尉官的年龄年限与指挥管理军官基本一致,有利于两类军官在职业选择期有序交流改任、转换发展路径;少校以上军官的年龄年限,比指挥管理军官稍长一些,以利于更好地保留和使用高层次专业技术人才。

问:军官选拔补充制度有哪些调整变化?

答:着眼一流军队要有一流人才来源,对军官选拔补充制度进行整合重构。主要作了4个方面调整完善:一是优化补充来源渠道。改变过去政策零碎、分散管理的做法,统筹选拔招收生长

军官、直接选拔招录、特招地方专门人才等各类渠道,明确各自功能定位和选拔程序,实现优势互补,发挥整体效益。二是抬高军官准入门槛。突出政治标准和职业发展潜质,区分补充渠道相应明确军事训练成绩、“双一流”建设高校和学科等硬性要求,做到优中择优、宁缺勿滥。三是改进毕业分配制度。调整学员综合评定、分配志愿填报方式,强化计划管理、组织主导、按需补充,引导优秀学员主动到自然环境最艰苦、斗争形势最复杂、战斗力建设最需要的地方摔打历练。四是调整授衔定级政策。明确军官职业起点一般从少尉军衔开始,生长军官本科毕业的授予少尉军衔;直接选拔招录的军官,按照取得的学历学位,授予相应的军衔;特招地方专门人才担任军官的,综合衡量其学历学位、工作经历、专业能力和任职岗位等因素,授予相应的军衔。同时,合理确定各类补充来源军官待遇级别,对分配到艰苦边远地区或者特招引进的拔尖人才给予特殊优惠政策,以增强对优秀人才的吸引力。

问:军官教育培训制度有哪些调整变化?

答:充分发挥三位一体新型军事人才培养体系的功能作用,坚持面向战场、面向部队、面向未来,坚持立德树人为战育人,打通接续培养、全程培养链路。主要作了3个方面调整完善:一是重构教育培训体系。按照军官职业发展路径进行递进式设计,构建形成基础教育、晋升教育、岗位培训、学历升级各有侧重、又相互衔接的军官教育培训体系。二是突出指挥能力培养。契合主战链军官职业发展路径,设计初级、中级、高级指挥教育,规范指挥教育内容设置,逐级打牢指挥管理军官专业能力基础。三是强化教育培训效用。把参加军队院校教育、部队训练实践、军事职业教育,与军衔晋升、职务任用、调整交流等密切挂钩,切实立起先训后用、训用一致的鲜明导向。

问:军官考核制度有哪些调整变化?

答:按照分类与分级相统一、定量与定性相结合的原则,构建全面、历史、客观的考核评价机制,形成精准科学的知事识人体系。主要作了3个方面调整完善:一是细化考核内容标准。依据军队好干部标准,将考核内容由过去的德、能、勤、绩、廉,调整为政治品质、专业能力、担当精神、工作实绩、廉洁自律5个方面,并区分指挥管理军官和专业技术军官,逐一细化、量化、具体化,形成可衡量、好把握的考核要素和通用标准。二是创新完善考核形式。着眼实现军官考核的经常化、制度化、全覆盖,建立以平

时考核为基础、年度考核为重点、专项考核为重要补充的立体考核体系,并通过

对军官日常表现的常态纪实,切实把考核的功夫下在平时,把军官的真实情况掌握准。三是拓展考核结果运用。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重,把考核结果与军官教育培训、晋升任用、交流、待遇调整、奖励惩戒、退役和安置等直接挂钩,充分发挥考核的“指挥棒”和“风向标”作用。

问:军官晋升任用制度有哪些调整变化?

答:着眼建立以德为先、任人唯贤、人事相宜的选拔任用体系,总结固化党的十八大以来军队干部选拔任用的经验做法,对军官晋升任用的全要素各环节进行系统设计,巩固发展导向鲜明、机会公平、官兵认可的选人用人风气。主要作了4个方面调整完善:一是优化晋升任用权限配置。适应新的领导指挥体制,按照军衔主导的改革要求,对晋升军官军衔和任用军官职务的批准权限作了调整优化,有利于更好地把知人善任、人尽其才落到实处,有利于加强领导、管理和指挥。二是硬化晋升任用资格条件。突出政治标准和打仗能力,细化明确军官晋升任用的基本资格,以及优先晋升、提前晋升、越级晋升、破格任用条件,切实发挥能力、实绩等客观因素在选人用人中的主导作用。三是完善晋升任用程序办法。以科学分解和配置用人权力为主线,优化选人用人必经流程,实施分类分级选拔,确保军官晋升任用各环节严密规范、耦合衔接,以程序公平实现结果公正。四是强化选人用人纪律监督。系统梳理分析军队干部选拔任用易发多发现问题及原因症结,明确“十个不得”纪律要求,压实党委和有关部门等在军官晋升任用工作中的责任,立起选人用人不可触碰的“高压线”,构建立体监督、全程监督的运行机制。

问:军官交流制度有哪些调整变化?

答:坚持有利于增长才干、有利于改进作风、有利于搞“五湖四海”,体系设计军官交流的对象、时机和方式,加大刚性落实力度,推动军官系统化锻炼、路径化成长、专业化发展。主要明确了4种交流形式:一是定向交流。重点是按照军官职业发展路径,推动能力强、实绩优、潜力大的军官在不同类型岗位培养历练,丰富任职经历,提升打仗能力,锻造适应未来战争需要的联合作战人才。二是定期交流。重点是贯彻作风建设要求,推动在重要或者敏感岗位任职满规定年限的军官进行交流,更好地防范廉政风险。三是专项交流。重点是根据备

战打仗和优化军官队伍结构需要,适时组织的军官交流,旨在理顺编配关系、合理配置人才,实现人岗相适、人尽其才。四是挂职交流。重点是根据人才培养、使用和保留需要,推动军官在指挥管理岗位和专业技术岗位之间交流,着力锻造指挥技术复合型优秀人才。

问:军官退役制度有哪些调整变化?

答:围绕维护军官职业安全、增强军官队伍活力、提高人才培养使用效益,对军官退役的类型、标准条件、办理程序等作了统筹规范,推动实现依法退役、稳定服役。此外,明确军官退役采取退休、转业、逐月领取退役金、复员等方式予以安置,主要是将过去的自主择业调整为逐月领取退役金,并根据军衔等级、待遇级别、服役贡献,差异化设置退役金发放标准,使服役期间的表现与退役后的安置密切挂钩,保证军官服役时间越长、贡献越大、安置越好。

问:军官待遇保障制度有哪些调整变化?

答:围绕建立体现军事职业特点、具有比较优势的军官待遇保障制度,主要作了3个方面调整完善:一是规范待遇保障内容,明确军官依法享受相应的政治待遇、工作待遇和生活待遇。二是实行待遇级别制度,每个军衔等级设置相应幅度的待遇级别区间,待遇级别与军衔等级既构成一定的对应关系,又不捆绑过紧,保证军官在军衔不晋升的情况下,干得好、干得了也可以相应提高待遇,有利于引导军官安心服役、长期服役。三是调整具体待遇政策,完善军官工资待遇体系、建立动态增长机制,实行公寓住房和安置住房相结合的保障制度,优化改进医疗、保险、体检探亲、抚恤优待等制度。同时,推动军人地位和权益保障立法,实行军官勋表制度,着力增强军官的职业荣誉感和获得感。

问:专业技术军官管理政策有哪些调整变化?

答:围绕更好激发专业技术军官队伍动力活力、提高人才培养使用效益,在遵循军官管理一般要求的基础上,适应专业技术军官成长发展的特点规律,差异化设计相关政策。一是针对性实施考核评价。更加突出对科技创新能力、科技成果转化效益、学术道德等方面的考察,更加注重业内认可和同行评价,破除唯论文、唯奖项的评价方式,增强考核结果的精准性和公信力。二是改革职称评定制度。总体执行国家有关规定,明确评定职称基本条件和提前、越级、放宽条件评定职称,取消职称外语和计算机应用能力统一考试要求,更加强化对军官

学术技术水平、专业能力的衡量和评判。三是规范晋升任用秩序。不再设置专业技术等级,除待遇级别外,主要通过职称、职务、军衔牵引军官职业发展,形成任职必先评定相应职称、晋衔必须担任相应职务的清晰链路。四是完善激励保障措施。相比指挥管理军官,大校以上军衔对应设置更加宽幅的待遇级别区间,以此稳定保留高层次人才。采取“人才+工程”的模式实施针对性培养,设立军队专业技术人才奖,明确专业技术军官可以按照规定享受人才特殊津贴、绩效津贴和科技成果转化收益,赋予专业技术军官更多科研创新自主权,落实容错减免责要求,促进专业技术军官安心履职尽责、专心备战打仗。

问:请介绍一下等级转换办法和过渡政策的总体考虑。

答:为保证新旧制度有序衔接、顺利过渡,我们对转换过渡中可能出现的矛盾问题作了深入研究分析,论证提出多种政策方案,广泛征求各个方面意见,达成了普遍共识。总的考虑:一是坚持目标牵引。以建立中国特色军官职业化制度为牵引,以加快锻造德才兼备的高素质专业化军官队伍为目标,按照体系设计、分类规范、先转后调、有序实施的思路,推进新的军官制度平稳落地、有效运行。二是坚持有序衔接。以军官职务等级、专业技术职务等级、专业技术等级为基准,统筹建立军官等级制度转换的基本对应关系,差异化制定等级转换办法和过渡政策,确保军官等级次序不变、过渡管理秩序不乱、待遇保障水平不降。三是坚持静态转换。对纳入等级转换对象范围的军官,先按照明确的对应关系,转换确定相应的军衔等级、岗位职务层级、待遇级别以及相应的计算时间,再按照新的军官制度和过渡政策进行管理。四是坚持稳慎推进。紧紧抓住晋升发展、进出规模、更替速度、待遇调整等关键问题,采取积极稳妥、公平合理的调节政策,最大程度缩短转换过渡周期、稳定保留骨干人才、激发队伍动力活力。

问:贯彻落实新的军官制度有哪些要求?

答:贯彻落实新的军官制度,关系部队建设全局,关系官兵切身利益。全军各级要切实提高政治站位,加强统筹协调,周密组织实施,确保各项政策制度平稳有序运行、精准高效落实。一是抓实思想引领。深入学习理解习主席关于军官制度改革的重要指示精神,充分认清推进新的军官制度贯彻落实的重大意义,准确把握新的军官制度蕴含的改革指向、重大举措和目标要求,切实把思想和行动统一到党中央、中央军委和习主席决策部署上来。二是抓实宣传普及。结合实际分层分级抓好学习和培训,采取多种形式搞好宣传阐释,培养一批熟悉政策、掌握政策、运用政策的明白人。三是抓实监督执行。坚持一级抓一级、一级带一级,持续向下传导压力、压实责任,视情组织专项督导检查,推动新的军官制度在末端有效落实。



1月4日,北部战区海军某舰艇训练中心开展海上训练,锤炼部队实战本领。

邹向民摄

老兵故事激活教育课堂

■本报记者 赖瑜鸿 通讯员 桂志超 陈艳霞

元旦前夕,联勤保障部队第908医院内科党支部书记徐劲松没有想到,自己在科室党团活动上的随手一拍,不仅让老英雄王伟的故事全院皆知,还掀起了医院科室开展自我教育的热潮。

王伟是一名92岁的抗美援朝老兵,曾被授予抗美援朝纪念章。前段时间,因病情加重,王伟转入该院内科治疗。

第一次接诊后了解到王伟的传奇经历,徐劲松萌生了一个想法:待王老病情好转后,请他给科室的党员们讲

讲抗美援朝的战斗故事。经过精心治疗,王老的身体状态恢复过来,一场别开生面的“党团活动日”在病房展开。

“路又陡又窄,我们那时候晚上急行军推着火炮赶路,一晚上下不来少战友摔得鼻青脸肿……”聆听王老回忆起当年的战斗场景,在场人员全神贯注、热血沸腾。徐劲松见状拿起手机拍下这个“走心”瞬间,并附上王老的战斗故事,发了一条朋友圈。很快,王老的战斗故事在医院不胫而走,其他科室也纷纷效仿,挖掘军队伤病员的感人故事。

以往,该院开展教育时经常邀请部队和院校专家授课辅导,或者赴红色教育基地参观见习,但基层科室诊疗任务重,人员难组织,影响教育走深走实。

对此,该院党委坚持“大教育”理念,调动方方面面的力量资源,引导科室党支部在军队伤病员的病房“就地取材”,利用医疗查房、巡诊慰问、党日活动等时机见缝插针开展教育,努力打开教育新天地。

“在工作中听故事,在对话中受教

育,形成了医疗保障任务与思想政治教育相互融合、相互作用的良性循环。”该院领导介绍,每年都有不少拥有传奇经历的军队伤病员入院治疗,他们多措并举让这些独特的教育资源发挥作用,依靠群众的智慧和力量烧旺教育“炉火”,点燃官兵立足岗位、矢志强军的火热激情。

前不久,该院专家赴江西省某干休所为一名106岁的老红军上门会诊,随后将其转入医院进行治疗。治疗期间,老红军的子女为医护人员娓娓讲述父亲的长征往事,大家在一段段惊心动魄、感人肺腑的故事中,进一步坚定了为兵服务和保障打赢的理想信念。

打开新天地,提升保障力。近日,该院受领卫勤演练任务,官兵纷纷请缨出战,野战医疗队千里机动,克服恶劣环境,攻坚保障难题,以优异表现通过考核,受到上级机关的高度评价。

北京卫戍区某师组织群众性练兵比武 连贯考核淬砺实战本领



本报讯 陈宏亮、张振报道:“侦察比武中,官兵不仅要在规定时限内通过障碍越野,利用地形隐蔽行军,还要熟练使用多类枪支对隐现目标进行应用射击……”近日,北京卫戍区某师群众性练兵比武活动如火如荼展开。他们打破课目独立考核的传统模式,将各兵种专业课目按照作战进程连贯实施,检验官兵实战本领。

赛场即战场。笔者在该师比武现场看到,课目设置紧贴部队任务实际,突出综合性、连贯性运用。参谋业务考核昼夜连贯实施,作业条件由语音随机播报,

东部战区海军某大队开展海上实战化训练

复杂海况锤炼保障硬功

本报讯 高德政报道:“管路对接成功,启动补给。”隆冬时节,东部战区海军某勤务船大队多型舰船相继解缆离港,组成编队奔赴某海域开展海上实战化训练,检验复杂天候海况下官兵海上勤务保障能力。

在去年的一次海上补给演练中,该大队参演官兵面对复杂天候海况有些手忙脚乱,导致演练一度陷入停滞。深刻反思这一教训,该大队党委决定着提升部队应对复杂环境的能力。他们在充分做好风险评估的基础上,调整新年度训练计划,围绕复杂天候海况下海上拖带、补给等课目展开专攻精练。

寒风凛冽,波涛汹涌。该大队以提高基于信息化条件下海上勤务保障能力

作战计算考题与部队行动紧密联系,并实时模拟战场环境处置情况,全面检验参谋人员思维层次和业务能力。战斗小组课目设置“渗透、机动、打击”3项战术背景,全面检验参赛选手的临机处置、班组协同能力。“虽然多课目连贯考核的难度很大,但更贴近实战,更能锤炼打仗本领。”中士房海涛是该师有名的神枪手,这次考核让他感到了压力,也激发了他奋勇争先的动力。

课目连贯考核,官兵士气高昂。据了解,此次比武中,该师各层级、各专业的参赛选手中有30余人被评为训练标兵,先后有多项训练纪录被打破。该师领导告诉笔者:“多课目连贯、多内容融合、多专业联动的考核方式,让官兵在近似实战的环境中砥砺血性胆气、锤炼打赢本领,部队履行使命任务的能力得到有效提升。”

为目标,针对复杂条件设课题、增难度、练战法,锤炼官兵全天候多船型保障能力。据该大队领导介绍,他们结合部队担负的使命任务,着眼实战需求锤炼部队快速反应能力。舰船出海前,该大队曾多次组织指挥员开展方案研讨,围绕编队组成、指挥协同、海上防御等方面研究细化方案。

“打仗离不开后勤保障,勤务船的使命就是建强海上勤务保障力量。”训练结束后,该大队及时复盘训练过程,针对演练套路相对固化、部分指挥员对战法训法研究不深、演练条件设置不够紧贴实战、部分官兵处置情况不灵活等问题进行整改,为下一步的针对性训练找准了方向。

